

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu

Berikut ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dony Tri Prasetyo DKK (2015) yang berjudul pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pt. Tembakau Djajasakti Sari Malang. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruhsignifikansi terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dony Tri Prasetyo dkk memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti kinerja karyawan yang di pengaruhi kemampuan dan lingkungan kerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra dkk (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Naraya Telematika Malang. Penelitian yang dilakukan Fariz Ramanda Putradkk mempunyai kesamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja karyawan. Tetapi, hanya menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

3. Penelitian oleh Kiki Rindy Arinidkk (2015) yang berjudul (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). Penelitian Kiki Rindy Arinidkk sama-sama meneliti tentang kinerja. Tetapi, menggunakan kemampuan dan motivasi sebagai variabelnya. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	peneliti	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Dony dkk (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menyimpulkan variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja
2.	Fariz dkk(2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)	Analisis Regresi Linear Berganda	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Kiki dkk (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Analisis Regresi Linear Berganda	Kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Tinjauan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Menurut mangkunegara (2007:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004: 309). kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67).

Menurut Robbins (2001) Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja baik dalam kualitas dan kuantitas dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Murti dalam Mathis dan Jackson : 2002). Menurut bernardin dan russell (2002), Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu perusahaan secara kualitas dan kuantitas yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins(2006:260), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2) Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2008:123-124) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3) Faktor Organisasi

Meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

2. Kemampuan

a. Pengertian

Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan phisik (Robins 2006,46). Menurut Soelaiman (2007:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang padawaktu yang tepat.

Kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum phisik mental seseorang (Robert Kreitner 2005:185). Menurut Mohammda Zain dalam Milman Yusdi (2010:10)mengartikan

bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Anggiat M.Sinaga dan Sri Hadiati (2001:34) mendefenisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang bagus karyawan harus memiliki kemampuan. kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

b. Indikator Kemampuan

Menurut Mangkunegara (2007:67), indikator yang mempengaruhi kemampuan adalah pengetahuan (*kownledge*) dan keterampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Gibson (2001) Kemampuan kerja karyawan dapat diukur dengan Kemampuan berinteraksi, Kemampuan konseptual dan Kemampuan Teknis.

a) Kemampuan berinteraksi meliputi:

- 1) Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
- 2) Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.
- 3) Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
- 4) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan

b) Kemampuan konseptual (Conceptual ability)

- 1) Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
- 2) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
- 3) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
- 4) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.

c) Kemampuan Teknis

- 1) Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
- 2) Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.
- 3) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.

- 4) Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009 : 21). menurut Fautisno Cardoso Gomes (2003:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat

kerja karyawan baik yang bersifat fisik dan non fisik yang mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Tempat kerja yang kondusif, bersih dan nyaman dapat mendukung kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik berupa hubungan dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan
(Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :
temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001, 146) adalah sebagai berikut :

1. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Dalam hal ini yang dimaksud adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja.

2. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

3. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melaluipengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupunbawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yangada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

C. Hubungan kemampuan, lingkungan kerja dan kinerja

1. Hubungan kemampuan terhadap kinerja

Menurut mangkunegara(2007:67) kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan-kemampuan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kemampuan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika semakin rendah kemampuan seorang karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Hal ini di dukung oleh penelitian yang telah di lakukan oleh Kiki Rindy Arini dkk pada tahun 2015 yang menghasilkan Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja

lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih, dan gangguan yang lainnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Konradus, 2006). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nadya Lifa Ningrum dkk pada tahun 2014 yang menyimpulkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja yang baik, aman akan memberi rasa nyaman terhadap karyawan sehingga karyawan mampu bekerja secara produktif dan maksimal sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Begitu juga kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan-kemampuan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kemampuan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Dony Tri Prasetyo pada tahun 2015 yang menyimpulkan kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja.

4. Kemampuan lebih dominan terhadap kinerja karyawan

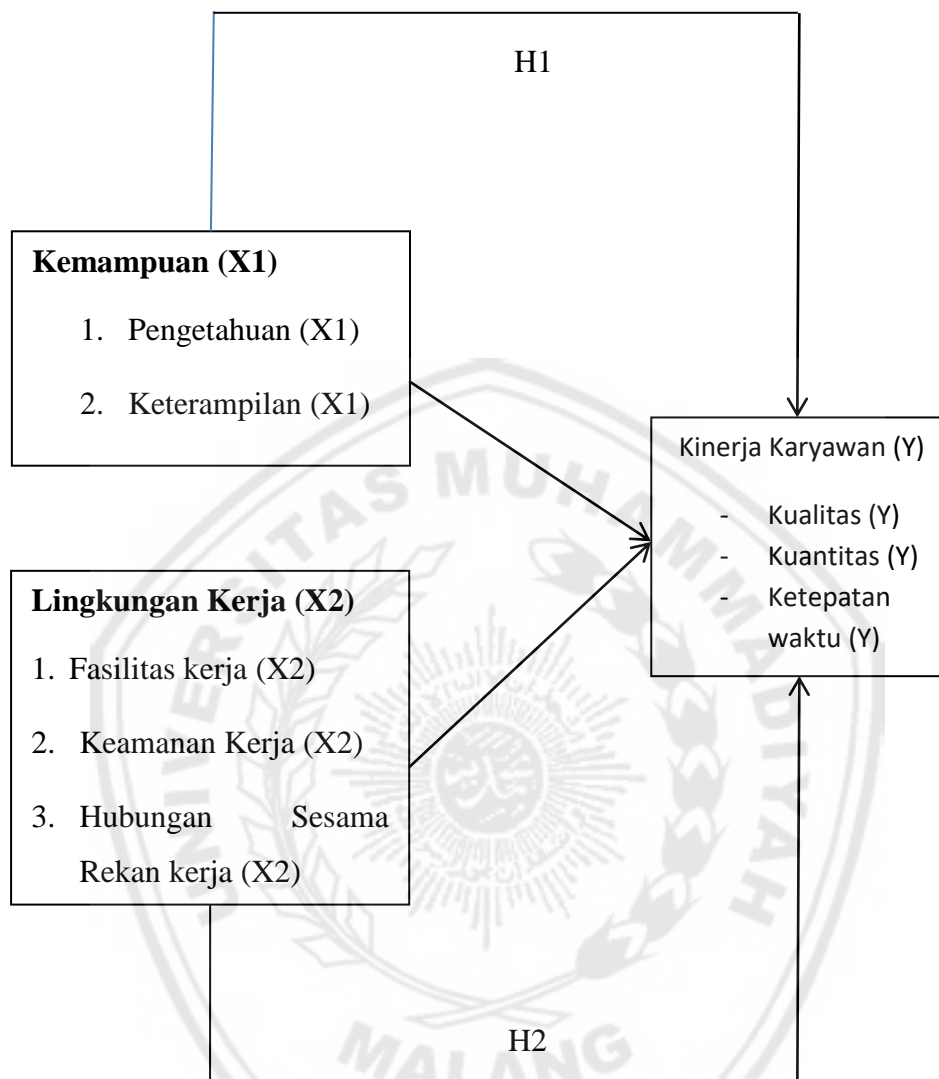
Kemampuan kerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dony Tri Prasetyo (2015) berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan oleh Dony Tri Prasetyo besar sumbangan pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja sebesar 37 % sedangkan besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 14,8 %.

D. Kerangka Konseptual

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2007:67) menyebutkan Kemampuan langsung berhubungan dan mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan-kemampuan dengan kemampuan dan keterampilan

yang di miliki oleh seorang karyawan di dalam sebuah organisasi. Pendapat ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kiki dkk pada tahun 2015 yang meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru) yang mengatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sedamayanti (2011) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat yang berhubungan langsung di tempat karyawan bekerja baik fisik dan non fisik yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya dengan fasilitas, keamanan karyawan dan hubungan sesama karyawan. Pendapat ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fariz 2013 yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena dan didukung oleh teori yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2007) dan Sedamayanti (2011) dengan indikatornya maka disusun sebuah kerangka konseptual untuk penelitian ini tentang hubungan kemampuan dan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Hubungan kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja



E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1 : Diduga kemampuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

- H2 : Diduga lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 : Diduga kemampuan (X1) dan lingkungan kerja (X2) bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H4 : Diduga variabel Kemampuan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

